

том, что существующие условия организации труда в местах лишения свободы и отсутствие правовой защищенности труда осужденных лиц коренным образом не соответствуют условиям труда лиц, находящихся в трудовых отношениях за пределами исправительных учреждений. Существующие условия в свою очередь не способствуют тому, чтобы после освобождения рассматриваемая нами категория лиц имела возможность оперативно адаптироваться к условиям труда за стенами исправительных учреждений. Согласно данным, оглашенным на заседаниях Пленума Верховного суда, на 2017 г. уровень рецидива составляет 37.07 %. Данная статистика может свидетельствовать о том, что трудовые условия, создаваемые в исправительных учреждениях, не способствуют реализации целей пенитенциарной системы.

Следует добавить, что в соответствии с Конвенцией Международной организации труда (далее – МОТ) № 29 от 1936 г. и Конвенцией МОТ № 105 от 1957 г., принудительным не считается труд по приговору суда. Можно предположить, что в данном случае речь идет об уголовно-правовых наказаниях, таких как общественные работы и исправительные работы, а не о лишении свободы. Справедливо заметить, что нормы национального законодательства не содержат элементы принудительного труда как элемента наказания в виде лишения свободы. Обращаясь к опыту зарубежных стран, можно заметить, что в таких странах как Италия, Испания, труд – это право заключенных. Так, в ст. 25 Конституции Испании закреплено, что лишение свободы и иные меры социальной защиты должны быть направлены на перевоспитание и социальную реабилитацию и не могут быть связаны с принудительным трудом, осужденные имеют право на оплачиваемую работу и на пользование благами социального страхования.

Можно сделать вывод о том, что в существующем уголовно-исполнительном законодательстве имеет место недостаточность правового регулирования труда заключенных. Так, следует обратиться к релевантному опыту зарубежных стран, регулирующему труд заключенных, для устранения или изменения правовых норм, которые могут ущемлять трудовые права лиц, приговоренных к лишению свободы. Одновременно закрепить нормы, направленные на защиту данных прав.

Видится целесообразным устранение данных недостатков путем нормотворчества компетентных органов посредством внесения изменений в УИК, а именно: изменить положение п. 1 ст. 98 «при привлечении осужденных к труду трудовой договор (контракт) с ними не заключается» на «при привлечении осужденных к труду трудовой договор (контракт) с ними заключается». Исходя из этого положения вытекают следующие юридические последствия, связанные с трудовым законодательством: необходимость предоставления отпусков в соответствии с ТК, заведение трудовой книжки и учет в ней стажа работы, создание благоприятных условий труда и закрепление гарантий, реализуемых в случае получения увечий или приобретения инвалидности в результате осуществления трудовой деятельности. Тем самым заключенные будут иметь социальные и иные гарантии, препятствующие нарушению прав и законных интересов в процессе осуществления своих трудовых функций.

*С.В. Сергиевич*  
БГЭУ (г. Минск)

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕТРОСПЕКТИВЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ ТРУДОВОГО КОДЕКСА, ВСТУПАЮЩИХ В СИЛУ 28 ЯНВАРЯ 2020 Г.

В Республике Беларусь тарифная система является наиболее распространенной и широко используется организациями. Данная система представляет совокупность нормативных правовых актов, с помощью которых осуществляется дифференциация размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от качественных или количественных показателей труда.

*Круглый стол*  
*«Трудовое право и право социального обеспечения:  
научное наследие, современное состояние, перспективы развития»»*

Существует достаточно много проблем функционирования тарифной системы, решение которых предусматривают будущие изменения. К таким проблемам относят, в первую очередь, сложность и трудоемкость процесса начисления заработной платы, наличие значительного количества нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, которых насчитывается около 400 видов. Ограниченность прав руководителей бюджетных организаций по дифференциации оплаты труда конкретного работника с учетом ситуации на региональном рынке труда и других критериев является негативным фактором нынешней системы. В качестве еще одного недостатка стоит выделить то, что имеет место разбалансированность тарификации системы оплаты труда по должностям отдельных категорий работников.

Для решения выделенных проблем, в первую очередь, следует гармонизировать правовое регулирование в данной области. В январе 2020 г. вступят в силу новые нормативные правовые акты, регулирующие оплату труда, которые призваны стабилизировать существующую систему. При этом важное значение имеют такие нормативные правовые акты, как Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 и некоторыми другие документы. В целом, нормативное регулирование подверглось оптимизации. С января 2020 г. правовое регулирование тарифной системы оплаты труда будет осуществляться посредством одного Указа Президента Республики Беларусь, который устанавливает структуру заработной платы, полномочия государственных органов в сфере оплаты труда и др., а также двух постановлений Совета Министров Республики Беларусь, двух постановлений Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и двадцати шести отраслевых нормативных правовых актов, регулирующих отраслевые особенности.

В условиях действующих условий оплаты труда, оклад исчисляется исходя из тарифной ставки первого разряда в размере 41 руб., которая умножается на коэффициент повышения за характер труда, корректирующий коэффициент, а также тарифный коэффициент по Единой тарифной сетке. В условиях оптимизированной системы оплаты труда оклады работников бюджетных и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, оклады будут исчисляться исходя из базовой ставки, которая приближена к размеру прожиточного минимума и составляет 180 руб., умноженную на тарифный коэффициент по тарифной сетке. Данная мера позволяет укрепить тарифную часть заработной платы. Также грядет введение 18-разрядной тарифной сетки взамен 27-разрядной. В целях оптимизации тарифной системы изменяется структура заработной платы. Установлено, она будет состоять из оклада, стимулирующих и компенсационных выплат.

С 1 января 2020 г. государственным органам и бюджетным организациям будет предоставлено право самостоятельно устанавливать размеры зарплаты работников в зависимости от результатов труда наличия средств на оплату из всех источников, порядок, условия и размеры стимулирующих и компенсационных выплат в зависимости от отраслевой специфики и особенностей труда, дифференциацию заработной платы каждого конкретного работника с учетом ситуации на региональном рынке труда.

Оптимизированная система оплаты труда не приведет к повышению заработной платы работников. Она лишь сделает механизм формирования заработной платы более понятным и прозрачным и также приведет к уменьшению объема законодательства о труде. Нанимателям следует откорректировать трудовые договоры в целях приведения их в соответствие с новым законодательством, а также изменить или издать новые локальные правовые акты, регламентирующие премирование, выплаты на оздоровление и материальную помощь и внести соответствующие изменения в штатное расписание.

Не является позитивным аспектом новой системы оплаты труда и то, что нанимателю предоставляется право самостоятельно определять размер, порядок и условия начисления премий, единовременных выплат и материальной помощи и регулируется локальными актами. Очевидно,

*Круглый стол*

*«Трудовое право и право социального обеспечения:  
научное наследие, современное состояние, перспективы развития»»*

что у нанимателя появится еще больше рычагов для регулирования оплаты труда своих работников.

Совершенствование существующей системы оплаты труда влечет за собой как негативные, так и позитивные последствия. Введение вышеперечисленных изменений обусловит оптимизацию нормативного регулирования и начисления заработной платы. При этом нововведения увеличат рычаги влияния нанимателей на размер заработной платы.

**В.Д. Симакова**  
БГЭУ (г. Минск)

## МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

На современном этапе развития трудового законодательства в условиях рыночной системы хозяйствования особую значимость приобретает надлежащее правовое обеспечение защиты трудовых прав и законных интересов сторон трудового договора. Вопросы материальной ответственности работников являются наиболее сложными и конфликтными в сфере трудовых правоотношений, поскольку они затрагивают не только интересы работника, но и материальное обеспечение членов его семьи.

Материальная ответственность работника заключается в его обязанности возместить нанимателю материальный ущерб, причиненный работником виновно в результате противоправного действия (бездействия) в установленных законом размере и порядке. В данном случае обязанность работника возместить ущерб корреспондирует право нанимателя требовать соответствующего возмещения. В этой связи между сторонами трудового договора возникает внедоговорное деликтное трудовое правоотношение по возмещению имущественного вреда. Таким образом, материальная ответственность, будучи самостоятельным видом юридической ответственности в трудовом праве, выступает в качестве одной из составляющих механизма реализации прав и обязанностей сторонами трудовых правоотношений.

Законодательное закрепление материальной ответственности работника направлено, прежде всего, на восстановление имущественного положения нанимателя с учетом ограничения фактических размеров возмещения работником причиненного вреда. Тем не менее, в трудовом праве материальная ответственность носит двусторонний характер и состоит в обязанности одной стороны возместить ущерб, причиненный другой стороне трудового правоотношения, в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством. Ю.Н. Полетаев выделяет следующие признаки материальной ответственности в теории трудового права:

- возникновение двусторонней материальной ответственности обуславливается трудовым договором;
- ее субъектами являются только стороны трудового договора;
- ответственность возникает в результате обязанностей по трудовому договору;
- каждая из сторон несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло ущерб у другой стороны;
- обе стороны могут возместить причиненный ущерб добровольно.

Соответственно, предпосылки возникновения правоотношения работника и нанимателя по возмещению материального ущерба, является трудовой договор. При этом материальная ответственность сторон трудового договора возникает в период существования трудовых правоотношений из самостоятельного юридического факта – факта причинения материального ущерба. Ю.Н. Полетаев указывал, что материальная ответственность наступает в случаях, когда ущерб причинен в период существования трудовых правоотношений, поэтому расторжение трудового договора не влечет за собой освобождения стороны договора от материальной